

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Procedimento de mobilidade interna na categoria, entre órgãos ou serviços, destinado a candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para recrutamento de 1 Assistente Técnico – Área Administrativa

DATA 25/03/2026

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do procedimento de recrutamento supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Primeiro Secretário Executivo da CIMT, datado de vinte de março de dois mil e vinte e seis, cuja composição e identificação seguidamente se enumera: Presidente: Jorge Manuel Salgado Simões, Secretário Intermunicipal; 1º Vogal Efetivo: Sónia Filipa Martins dos Santos, Diretora do Departamento de Gestão e Coordenação Intermunicipal, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo: Carla Maria de França Pereira Grácio, Chefe da Divisão de Mobilidade e Transportes; 1º Vogal Suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior; 2º Vogal Suplente: Paula Cristina Morais Fernandes, Técnica Superior.

Estando presentes o Presidente e as Vogais Efetivas do Júri, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, respeitantes aos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento.

Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, que os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

Habilitação Académica – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

Avaliação de Desempenho – AD.

A avaliação curricular de caráter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10\%HA) + (35\%FP) + (45\%EP) + (10\%AD)$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios:

HA = Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Habilitação Académica com grau exigido para o posto de trabalho a ocupar – 18 valores; -

Habilitação Académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho a ocupar - 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, que revista pertinência direta para o exercício do posto de trabalho, nos últimos 5 anos, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores:

Sem participação em ações de formação: 0 valores;

Com ações de formação até 35 horas: 10 valores;

Com ações de formação superior a 35 até 70 horas: 12 valores;

Ata da definição dos Critérios de avaliação

Com ações de formação superior a 70 até 140 horas: 14 valores; -----
 Com ações de formação superior a 140 horas até 300 horas: 16 valores; -----
 Com ações de formação superior a 300 horas até 400 horas: 18 valores; -----
 Com ações de formação superior a 400 horas: 20 valores -----
 Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----
 Sem Experiência profissional – 8 valores; -----
 Experiência profissional inferior a 1 ano – 10 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 12 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos – 14 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 6 anos e inferior a anos – 16 valores 9; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos – 18 valores; -----
 Experiência profissional igual ou superior a 12 anos – 20 valores. -----
 Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----
 Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
 Desempenho Adequado/Regular – 12 valores; -----
 Desempenho Bom - 14 valores; -----
 Desempenho Relevante/Muito Bom – 16 valores -----
 Reconhecimento de Excelente – 20 valores. -----
 O júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

2. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. -----

A entrevista profissional de seleção terá a duração aproximada de 20 minutos. -----

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos que serão valorizados de acordo com a grelha constante do anexo I da presente ata: -----

Área de abordagem	O que se pretende avaliar
C1 - Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura	Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida

Ata da definição dos Critérios de avaliação

C2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados	Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas
C3 - Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
C4 - Capacidade de Expressão e Comunicação	Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.
C5 - Sentido Crítico	Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. $EPS = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$

A falta de comparência à Entrevista Profissional de Seleção equivale à exclusão do candidato ao procedimento, bem como valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

Classificação Final

A Classificação e Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (30\%AC) + (70\%EPS)$$

Em que:

---- CF = Classificação Final;

---- AC = Avaliação Curricular;

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ata da definição dos Critérios de avaliação

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na sua redação atual. -----

A posição remuneratória é a correspondente à detida no serviço de origem. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

O Presidente do Júri	Os Vogais	
Jorge Manuel Salgado Simões	Sónia Filipa Martins dos Santos	Carla Maria de França Pereira Grácio

ANEXO I

Candidato: _____

	Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Observações
C1	Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura: Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida;						
C2	Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados: Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;						
C3	Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.						
C4	Capacidade de Expressão e Comunicação: Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.						
C5	Sentido Crítico: Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.						
	TOTAL						/5=